**Вопросы-ответы**

по трудовым отношениям в условиях распространения коронавирусной инфекции

(в части рабочего времени)

**Какой порядок введения простоя и его оплаты предусмотрен трудовым законодательством?**

В соответствии со статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации простой это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

О введении режима простоя работодатель издает соответствующий приказ, с указанием в нем причины простоя, порядка оплаты времени простоя, места нахождения работников в период простоя (на рабочих местах, по месту проживания, установить определенные дни нахождения работника на рабочих местах).

Действующее законодательство не содержит положений, обязывающих работодателя предупреждать работника о времени начала простоя.

Статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации подразделяет время простоя на простой по вине работодателя, по причинам, независящим от работодателя и работника и простой по вине работника. В зависимости от вида простоя производится соответствующая оплата. Так время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя; время простоя по вине работника не оплачивается.

**Вопрос: Работник работает в режиме неполного рабочего времени. Признается ли сверхурочной работой для данного работника работа сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, но в пределах 40-часовой рабочей недели?**

Ответ: Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При установлении работнику неполного рабочего времени нормой рабочего времени для данного работни­ка является установленная продолжительность рабочего дня или рабочей недели.

В соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ нормальное чис­ло рабочих часов за учетный период определяется ис­ходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при сумми­рованном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Таким образом, при установлении работнику неполного рабочего времени работа сверх установленной продолжительности ежедневной смены либо сверх нор­мального числа рабочих часов за учетный период, исчис­ленных в соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ, признается сверхурочной работой.

**Вопрос: Каким образом можно ввести в орга­низации режим неполного рабочего времени при возникновении у нее причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда?**

Ответ: В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ различают две разновидности неполного рабочего времени - неполный рабочий день или смена и неполная рабочая неделя.

Для введения режима неполного рабочего времени существует два основания:

1. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 93 ТК РФ). И в этом случае неполное рабочее время может быть установлено как без ограничения срока, так и на любой удоб­ный для работников срок.

2. Другим основанием для введения режима непол­ного рабочего времени являются положения ст. 74 ТК РФ, согласно которым работодатель имеет право (но не обязательство) в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) непол­ной рабочей недели на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной ор­ганизации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Введение режима неполного рабочего времени в этом случае может быть связано с изменением организа­ционных или технологических условий труда - измене­ний в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, других причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При этом не может изменяться трудовая функция работника.

Если инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, то она должна предупредить об этом работника не позднее чем за два месяца (абз. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) непол­ной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компен­сации: увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двух­недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Максимальный период для введения режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в тех­нике и технологии производства, структурная реоргани­зация производства, другие причины), составляет шесть месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены по этим причинам, производится 44 работодателем с учетом мнения выборного органа пер­вичной профсоюзной организации.

Согласно абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Феде­рации" (далее - Закон № 1032-1) при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабо­чей недели, а также при остановке производства работо­датель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствую­щих мероприятий.

За непредставление или несвоевременное представление данных сведений предусмотрен административ­ный штраф: для должностных лиц - от трехсот до пя­тисот рублей; для юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 Кодекса РФ об администра­тивных правонарушениях).

**Вопрос: Включаются ли перерывы на обед в рабочее время?**

Ответ: В соответствии с ч. 1 ст. 108 Трудового ко­декса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику дол­жен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Данная норма носит императивный характер, т.е. обязательна для исполнения работодателем вне зависи­мости от режима рабочего времени, установленного в организации, продолжительности рабочего дня (смены) и т.д.

По общему правилу время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему | смотрению.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невоз­можно (т.е. они не могут предоставляться с освобождением от работы), работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ч. I ст. 108 ТК РФ). Другими словами, в таких случаях, в отличие от общего правила, закрепленного в ч. 1 данной статьи, перерывы будут включаться в рабочее время.

**Вопрос: В каких случаях согласие работника для привлечения их к сверхурочной работе обязательно?**

Ответ: Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла был выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если не выполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (i том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность з; сохранность этого имущества), государственного ил? муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту i восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работнике» (ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

**Вопрос: Какая работа считается ночной?**

Ответ: В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время, как общее правило, сокращается на 1 час (ч. 2 ст. 96 ТК РФ). Ночными сменами, продолжительность которых должна быть сокращена на 1 час, считаются смены, в которых более половины рабочего времени приходится на ночное время (с 22 до 6 часов).

Правило о сокращении продолжительности работы (смены) в ночное время не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специ­ально для работы в ночное время (например, сторожей, ночных нянь и др.), если иное не предусмотрено коллек­тивным договором.

Время, на которое сокращается продолжительность работы в ночное время, последующей отработке не подлежит.

**Вопрос: Что такое сменная работа и в каких случаях она вводится?**

Ответ: Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст.103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графика сменности должны учитываться гарантии, установленные для рабо­тников трудовым законодательством: предоставление еженедельного отдыха, соблюдение правил о между сменном перерыве, ограничения сверхурочной работы и т.п. В частности, при несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику.

Графики сменности доводятся до сведения работни­ков не позднее чем за 1 месяц до их введения (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

Если изменение графика связано с изменением режима рабочего времени, определенного трудовым договором, должны соблюдаться требования ст. 74 ТК РФ.

Утвержденный график сменности должен соблюдаться как работником, так и работодателем.

Для работающих по графику сменности установлена дополнительная гарантия - запрещение работы в тече­ние 2 смен подряд.

**Вопрос: Какая работа считается сверхурочной работой?**

Ответ: Сверхурочная работа - это работа, выпол­няемая работником по инициативе работодателя за пре­делами установленной для работника продолжитель­ности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТКРФ).

**Вопрос: Что такое сокращенное рабочее время?**

Ответ: Сокращенным рабочим временем считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с полным рабочим временем, определенным правилами внутрен­него трудового распорядка для работников данной орга­низации.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Оплата труда в условиях сокращенного рабочего времени, как правило, производится как за полное рабочее время. Исключение установлено для работ­ников, не достигших возраста 18 лет. Несмотря на то, что для них установлена сокращенная продолжитель­ность рабочего времени, заработная плата им согласно ст. 271 ТК РФ выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. фактически как за неполное рабочее время. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих ка­тегорий при полной продолжительности ежедневной работы.

**Вопрос: Чем неполное рабочее время отли­чается от сокращенного рабочего времени?**

Ответ: Неполное рабочее время как вид рабоче­го времени характеризуется тем, что оно устанавли­вается по соглашению сторон трудового договора, а не в случаях, прямо предусмотренных законом, как это установлено для сокращенного рабочего времени. Причем неполное рабочее время может быть установ­лено сторонами как при заключении трудового дого­вора, так и впоследствии, т.е. в период его действия. Закон не ограничивает круг лиц, для которых может быть установлено неполное рабочее время. Оно может быть обусловлено трудовым договором с любым ра­ботником.

При неполном рабочем времени оплата труда про­изводится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, а при сокращенном рабочем времени - как за полное время.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо других огра­ничений. Им предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, которая установлена для работников, занятых полное рабочее время. Время работы на условиях неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

**Вопрос: В чем может выражаться неполное рабочее время?**

Ответ: Неполное рабочее время может выступать как неполный рабочий день (смена) или как неполная рабочая неделя.

При неполном рабочем дне (смене) уменьшается ко­личество часов работы в день по сравнению с тем, что установлено в организации распорядком или графиком для данной категории работников (например, вместо 7 часов - 4). Неполная рабочая неделя означает установ­ление меньшего количества рабочих дней в неделю. Вместе с тем не исключается возможность установления работнику одновременно и неполной рабочей недели и неполного рабочего дня (например, 2 рабочих дня в не­делю продолжительностью по 6 часов).

**Вопрос: В каких случаях работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия?**

Ответ: Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как общее правило, не допускается.

В соответствии с ч. 3 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производствен­ной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государ­ственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, шидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**Вопрос: Какие условия должны быть соблюдены при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?**

Ответ: Прежде всего, во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие празднич­ные дни может производиться только по письменному распоряжению работодателя.

Для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структур­ных подразделений необходимо их письменное согла­сие. Исключительные случаи, когда согласия работников не требуется, перечислены в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Во всех иных случаях для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ч. 5 ст. 113 ТК РФ работодатель, кроме письменного согласия самих работников, обязан учиты­вать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.